25 février 2015

DIRECCTE CENTRE-VAL DE LOIRE

DIRECCTE Centre infos

Lettre d'information de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi du Centre-Val de Loire

Investir dans les compétences : un levier de compétitivité pour les PME

La loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle prévoit de redistribuer une partie des fonds collectés par les organismes agréés (OPCA) au profit des TPE/PME pour la formation de leurs salariés. Mais elle renforce aussi les obligations de ces dernières (entretiens professionnels avec chaque salarié…) qui se voient contraintes de se doter de leur propre « stratégie RH ». Pour les aider à faire face à cette nouvelle donne, la DIRECCTE Centre a conclu des conventions-cadre (EDEC) avec plusieurs branches régionales afin d'anticiper les besoins en compétences de leur PME au regard de l'évolution de leur environnement.

Onze conventions-cadre EDEC ont été conclues ces derniers mois par la DIRECCTE avec des organisations professionnelles régionales tandis que deux EDEC nationaux, concernant les secteurs de l'automobile et de l'industrie agro-alimentaire, ont donné lieu à des déclinaisons régionales. Plus que jamais, l'Etat se doit d'encourager les branches à engager des démarches concertées de gestion prévision- >

SOMMAIRE

Investir dans les compétences : 1
un levier de compétitivité pour les PME

Bilan 2014 des contrats aidés 4
et orientations 2015

Signature d'une convention Etat-Région-Rectorat 5
pour la mise en œuvre du SPRO

Impression 3D : 6
État des lieux et perspectives en région

Premier bilan du CICE en région Centre 7

Les SCOP en région Centre-Val de Loire 8

Le commerce en région Centre-Val de Loire 10
4 000 petites et moyennes entreprises exportatrices en région Centre-Val de Loire
Le e-commerce en région Centre-Val de Loire

Egalité professionnelle Femmes-Hommes 11
Bilan de 2 ans d'expérimentation en région Centre

Brèves 12

ÉDITORIAL

François Rebsamen a annoncé le 9 février dernier un plan de lutte contre le chômage de longue durée, fruit d'un travail conduit avec les partenaires sociaux. En région Centre, 44% des demandeurs d'emploi sont inscrits à Pôle Emploi depuis un an ou plus. Pour combattre ce fléau, les services de l'Etat avec leurs partenaires du Service public de l'emploi se mobilisent sans relâche et, en 2014, plus de 14 000 contrats aidés ont ainsi pu être signés.
L'Etat vient par ailleurs de conclure une convention-cadre qui fixe pour la période 2015-2017 les modalités de mobilisation du « Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » (FPSPP). Celle-ci prévoit un abondement du compte personnel de formation des demandeurs d'emploi partant en formation à concurrence de 100 heures en 2015. Le FPSPP contribuera aussi au développement de la formation des entreprises de moins de 50 salariés.
L'investissement dans les compétences est un vrai atout pour les PME et la DIRECCTE a conclu avec plusieurs branches professionnelles régionales des « Engagements de développement de l'emploi et des compétences ».
Enfin, plus de 17 000 entreprises de la région avaient d'ores et déjà perçu en décembre dernier 149 millions d'euros au titre du CICE. La montée en charge du Pacte de responsabilité et de solidarité conjuguée avec un contexte économique international plus favorable (baisse de l'euro, taux d'intérêt très faibles, baisse significative du pétrole) devrait nous permettre de retrouver cette année une croissance plus significative, gage de l'embellie que nous attendons tous sur le front de l'emploi.

Patrice GRELICHE
Directeur régional de la DIRECCTE

La DIRECCTE Centre-Val de Loire a ouvert sa page Facebook en décembre 2014

Suivez-nous

Suivre @DirecctеCentre

Investir dans les compétences : un levier de compétitivité pour les PME

nelle des emplois et des compétences (GPEC) notamment auprès de leurs PME-PMI adhérentes non soumises à l'obligation triennale de négocier sur cette thématique (*voir encadré p. 3*). Les EDEC constituent à cet égard un bon outil pour accompagner un panel d'entreprises volontaires des branches signataires dans l'élaboration d'un premier diagnostic RH, au regard de leur stratégie de développement, puis dans la définition d'un plan de formation adapté à leurs besoins.

Adapter ses RH aux mutations à venir

L'enjeu est bien de permettre à l'employeur, en faisant évoluer les compétences de ses salariés, d'adapter au mieux son entreprise aux mutations économiques en cours et à venir. Celles-ci sont de plus en plus rapides et prennent des formes diverses : apparition de nouvelles technologies, évolution réglementaire, changement des modes de consommation (e-commerce…), nouvelles formes de concurrence, positionnement sur de nouveaux marchés… Un bon diagnostic RH peut s'avérer vite rentable pour le dirigeant de PME. Cela lui permet d'avoir une vision claire des compétences existant au sein de l'entreprise, de préparer la gestion des âges et d'adapter les qualifications et compétences de ses salariés à son projet de développement. Ces éléments vont aussi lui servir à motiver les salariés auxquels il sera en capacité de proposer des évolutions professionnelles partagées. Avec à la clef une diminution du turn-over et des collaborateurs plus fidèles. Il peut aussi mieux définir ses offres d'emploi et se donne par là même plus de chance de réussir ses recrutements. Enfin il est en mesure de repérer les savoir-faire qui forgent la mémoire de l'entreprise et dont la disparition pourrait mettre en péril son devenir. Il aura donc à cœur de veiller au transfert des compétences de ses salariés expérimentés vers d'autres collaborateurs.

Le secteur « Ameublement-bois/Papiers-cartons/Matériaux pour la construction et l'industrie », vient précisément de signer avec la DIRECCTE en novembre dernier un EDEC visant à anticiper d'importants départs à la retraite attendus au cours des prochaines années. Il s'engage dans ce cadre à aider des entreprises adhérentes à sécuriser la transmission de leurs savoir-faire lorsque ceux-ci n'ont pas été bien formalisés ou qu'ils représentent une valeur stratégique de par leur rareté.

Autre objectif poursuivi par les partenaires sociaux de cette branche et que l'on retrouve dans la plupart des EDEC : renforcer l'employabilité future des salariés, dans l'entreprise voire hors de l'entreprise le cas échéant, en leur faisant acquérir des « Certificats de qualification professionnelle » (CQP) à l'issue d'un parcours de formation et (ou) de VAE. Ces CQP sont délivrés le plus souvent en mettant le salarié en situation concrète de production devant un jury d'experts de la profession.

Plan de formation : les entreprises à la barre

En supprimant l'obligation fiscale versée par l'entreprise au titre du plan de formation, la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle redonne à l'employeur une vraie responsabilité dans le choix et le financement des formations répondant aux besoins de ses salariés. Désormais, toute entreprise a l'obligation d'adapter ses salariés à leurs postes de travail, de veiller à leur capacité à occuper un emploi et d'assurer un suivi de leurs parcours professionnels via des entretiens biannuels individuels qui feront l'objet d'un compte rendu établi par le supérieur hiérarchique (*voir encadré p. 3*).

Conscientes que la mise en œuvre de ces nouvelles obligations sociales nécessite un accompagnement et un outillage spécifique adaptés aux TPE-PME, les fédérations professionnelles du BTP se sont engagées en octobre dernier dans le cadre d'un EDEC à sensibiliser leurs adhérents à l'importance de l'entretien professionnel et à les aider à s'approprier cet « acte managérial essentiel », susceptible de faciliter le dialogue social. Il est également demandé à l'OPCA Constructys Centre, opérateur et gestionnaire de l'EDEC, de concevoir et d'expérimenter une formation spécifique « Conduire un

Liste des branches régionales ayant conclu un EDEC avec la DIRECCTE Centre

(En cours de réalisation)

- **Construction / Bâtiment / TP**
- **Artisanat du Bâtiment (CAPEB)**
- **Papiers-cartons/Ameublement-Bois/Matériaux pour la construction et l'industrie**
- **Filière Nucléaire (Intérim)**
- **Imprimerie/communication graphique**
- **Plasturgie**
- **Textile/habillement**
- **Industrie métallurgique fabricant pour le secteur médical**
- **2 ADEC interprofessionnels avec le Medef et la CGPME**

Investir dans les compétences : un levier de compétitivité pour les PME

entretien professionnel dans le BTP » en prenant appui sur la situation exacte des entreprises et de leurs pratiques en la matière.

Même prise de conscience de la part du secteur de la plasturgie que la DIRECCTE soutient via un EDEC depuis 2012. Convaincue que les cadres dirigeants mais aussi et surtout les managers de proximité jouent un rôle clef dans la conduite du changement et, in fine, dans la montée en compétences des salariés impliqués dans ce changement, Plastalliance, la délégation régionale du secteur, a décidé de programmer pour une dizaine d'entreprises des « ateliers d'échange et de pratiques managériales » à destination des chefs d'équipe ou des superviseurs de production. Animés par un consultant qui aura lui-même auparavant réalisé les diagnostics stratégiques et RH de chaque PME, ces ateliers, d'une durée totale de 6 jours, doivent donner aux managers de terrain les outils et savoir-faire pour mieux motiver et susciter l'adhésion de leurs équipes mai aussi pour mieux évaluer les compétences qu'elles auront à acquérir, le plus souvent à l'occasion d'un changement organisationnel ou technique.

Convaincre de la plus-value d'une GRH maîtrisée

Toutefois, en dépit des actions conduites par de nombreuses branches, beaucoup de dirigeants de PME n'ont pas pris toute la mesure de leur investissement « formation ». En effet, la nécessité d'assurer la rentabilité immédiate de l'entreprise conduit à garder les yeux rivés sur le carnet de commande et la dimension « RH » n'est pas regardée comme un véritable facteur de compétitivité, au même titre que la politique commerciale ou celle de l'innovation « produits ». Partant de ce constat, les OPCA interprofessionnels (AGEFOS PME, OPCALIA) tentent de sensibiliser les employeurs à la plus-value d'une GRH maîtrisée et ouverte en les aidant, dans un premier temps, à dresser un diagnostic à 380° de leur entreprise et à définir une stratégie globale de développement. L'élaboration du plan d'action RH ne vient qu'ensuite et s'appuie sur les projets de l'entreprise et les mutations, en terme d'activité et d'emplois qu'ils induisent. C'est cette approche qui a été retenue dans le cadre de 2 EDEC régionaux signés récemment par AGEFOS PME et Opcalia. Le plan de formation peut s'élaborer grâce à la mise à disposition de logiciels experts pour dresser une cartographie des compétences de leur entreprise, une pyramide des âges et divers tableaux de bords RH. Cependant il ne s'agit que d'outils qui doivent rester au service d'un projet plus large associant les individus qui seront appelés à suivre les actions de formation, car au final, une fois le plan acté, encore faut-il susciter de l'appétence chez les salariés eux-mêmes. La loi prévoit des moyens permettant aux salariés de devenir acteurs de leur parcours (entretiens professionnels, compte personnel de formation, conseil en évolution professionnelle). Mais cela nécessite qu'ils s'impliquent dans la co-construction de leurs parcours avec le service public de l'orientation professionnelle mais aussi dans le cadre d'un dialogue avec l'encadrement. L'enjeu est que le plus grand nombre de salariés s'engage in fine dans des démarches de professionnalisation qualifiantes, voire même dans des cursus de remise à niveau des savoirs de base. Pour ceux notamment qui ne gardent pas un très bon souvenir de leur scolarité ou qui n'ont pas bénéficié de stage depuis bien longtemps, le frein sera avant tout psychologique. D'où le rôle essentiel joué par les cadres de proximité. Bref, la bataille est loin d'être gagnée. Rendez-vous en 2020 à l'occasion de la passation du premier bilan des entretiens professionnels suivis par chaque salarié *(voir encadré ci-dessus)*. ■

Tous les 6 ans, un bilan approfondi du parcours du salarié

Lors de l'entretien professionnel réalisé au bout de 6 ans de présence du salarié, l'employeur (pour les entreprises > 50 salariés) doit être en mesure de justifier que le salarié a bénéficié tous les 2 ans des entretiens professionnels ainsi que de 2 au moins des 3 actions suivantes :

- **Avoir suivi au moins une action de formation**
- **Avoir bénéficié d'une progression salariale et professionnelle**
- **Avoir acquis des éléments de certification, par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience.**

Si tel n'est pas le cas, l'employeur a une obligation d'abonder le compte personnel de formation (CPF) du salarié de 100 heures (130 heures pour un salarié à temps partiel). Cela se traduit par le versement d'une somme forfaitaire à l'OPCA (3000 euros pour un salarié à temps plein et 3900 euros pour un temps partiel). De plus le salarié peut alors imposer à son employeur sur son temps de travail l'utilisation de ces heures abondées pour la formation éligible au CPF de son choix.

Dialogue social en matière de GPEC et de formation

NÉGOCIATION GPEC OBLIGATOIRE POUR LES ENTREPRISES DE PLUS DE 300 SALARIÉS

Pour ces entreprises, la négociation triennale obligatoire sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) doit comporter un volet formation et traiter des critères et modalités d'abondement du compte personnel de formation (CPF) des salariés. Sans accord d'entreprise à l'issue de cette négociation, l'ensemble de ces sujets doit faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise (CE).

CONSULTATION DU CE

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CE est obligatoirement consulté sur :

- **Les orientations de la formation professionnelle de l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements…**
- **Le plan de formation (bilan d'exécution pour l'année passée, mise en œuvre du plan pour l'année en cours et projet de plan pour l'année à venir). Le nombre de bénéficiaires de l'entretien professionnel doit être communiqué au CE.**

14 500 contrats aidés signés en 2014 en région Centre-Val de Loire

Tous les acteurs du Service Public de l'Emploi (services de l'État, Pôle emploi, Missions Locales, Cap Emploi...) se sont mobilisés pour promouvoir auprès des employeurs potentiels les contrats aidés (CAE – Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi, CIE - Contrats Initiative Emploi et Emplois d'Avenir), tant dans les secteurs non marchand que marchand.
Résultats : les objectifs annuels de prescription sont atteints pour l'année 2014 et ces contrats sont bien ciblés vers les publics en ayant le plus besoin : jeunes peu ou pas qualifiés, demandeurs d'emploi de longue durée, seniors et travailleurs handicapés.

Plus de 3600 Emplois d'Avenir signés

Au cours de l'année 2014, 3 647 Emplois d'Avenir ont été signés en région Centre-Val de Loire. Destinés aux jeunes peu ou pas qualifiés sortis du système scolaire, ces contrats constituent des emplois de qualité : 59 % sont des CDD de 36 mois ou des CDI et 9 contrats sur 10 sont à temps plein.

Surtout, plus de 8 Emplois d'avenir sur 10 ont été conclus avec des jeunes ayant au plus un niveau V de formation (BEP-CAP), soit le cœur de cible de ce dispositif.

Depuis le lancement de la mesure fin 2012, 7 055 jeunes ont signé au 31 décembre 2014 dans la région un Emploi d'avenir. 6 jeunes sur 10 sont entrés dans un parcours de professionnalisation. Seuls bémols : la part des jeunes en Emploi d'Avenir résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (13 %) demeure inférieure à l'objectif visé (19 %) ; de même, le taux de rupture (16 %) est supérieur à celui constaté au niveau national (14 %).

Près de 11 000 Contrats Uniques d'Insertion en 2014

Fin 2014, près de 11 000 Contrats uniques d'insertion (CUI) ont été conclus en région Centre dont 86 % en CAE dans le secteur non marchand et 14 % en CIE dans le secteur marchand.

1508 CIE ont été enregistrés en 2014. Ils sont dans près de ¾ des cas conclus dans le secteur tertiaire, notamment dans le commerce, l'hébergement/restauration et le transport/logistique. 75 % des CIE sont des contrats à temps plein. Pour tendre vers l'objectif annuel, Pôle emploi a systématiquement proposé un recours au CIE aux employeurs ayant déposé une offre d'emploi (CDI ou CDD> 6 mois) et acceptant de recruter et d'accompagner les publics ciblés par ce type de contrat.

Au final, près de 85 % des contrats d'insertion (CIE et CAE) ont atteint leur cible puisqu'ils ont bénéficié à des demandeurs d'emploi de longue durée, inscrits à Pôle emploi depuis plus de 12 mois. Près de 13 % ont été signés avec des personnes reconnus «travailleurs handicapés» et près d'un tiers avec des demandeurs d'emploi seniors (plus de 50 ans).

Les orientations pour 2015

Notre région se voit dotée pour le 1er semestre des enveloppes suivantes : 1567 emplois d'avenir, 4267 CAE et 1305 CIE. Celles-ci sont proches des volumes notifiés en 2014 sauf pour les CIE dont le nombre est presque multiplié par deux.

En 2015, un nouvel arrêté préfectoral fixe un taux préférentiel de prise en charge par l'Etat de 80% pour les CAE ciblant les seniors, les travailleurs handicapés et les demandeurs d'emploi résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV).

La prospection d'employeurs potentiels sera poursuivie en s'assurant que les contrats offerts soient prioritairement des CDI ou CDD de 36 mois à temps plein.

La part d'Emplois d'Avenir conclus dans le secteur marchand ne devra pas dépasser 1/3 de tous les contrats signés depuis le lancement du programme. Actuellement, elle est de 25% en région Centre-Val de Loire.

Pour les Emplois d'Avenir, il est demandé aux opérateurs, notamment les missions locales, d'amplifier l'accompagnement des jeunes tout au long de leur contrat, de veiller à ce que des actions de formation de qualité soient mises en oeuvre et de préparer leur sortie du dispositif pour ceux qui ne seraient pas recrutés.

Comme en 2014, toutes les directions régionales de l'État se mobilisent pour identifier dans leur domaine d'activité les structures susceptibles d'avoir recours à un CAE ou un Emploi d'Avenir ainsi que les profils de candidats pouvant répondre aux attentes de ces dernières. ■

Garantir un droit à l'orientation professionnelle tout au long de la vie

Le 23 janvier dernier, une convention Etat-Région-Rectorat a été officiellement signée pour la mise en œuvre du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) tel que l'instaure la loi du 5 mars 2014 sur la formation continue. L'enjeu est de permettre à tout actif (jeunes, salariés, demandeurs d'emploi…) souhaitant évoluer professionnellement de bénéficier d'un service de proximité lui apportant un premier niveau d'information puis, le cas échéant, un conseil personnalisé.

Il existe en région Centre près de 250 lieux d'accueil et d'information composant le Service public régional de l'orientation (SPRO). Chaque usager est en droit d'attendre lors d'un premier contact avec l'un ces organismes une première « information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications existantes ainsi que les débouchés et les niveaux de rémunération » *(art L6111-3 du code du travail)* ». Ensuite, en fonction de ses souhaits et de ses besoins, et notamment de son autonomie et de la maturation de son projet professionnel, l'usager se verra orienté vers un des 5 opérateurs habilités à délivrer un « Conseil en évolution professionnelle » (CEP) : Pôle emploi, les missions locales, l'APEC, CAP emploi et le Fongecif ou un OPACIF de branche. Ces opérateurs du CEP disposent en effet de l'expertise pour co-construire avec la personne son projet d'évolution professionnelle, puis pour l'aider à formaliser son plan d'action.

Le rôle clef des conseillers-référents en CEP

Le rôle des conseillers-référents en CEP présents au sein de ces 5 structures s'avère être primordial : ils doivent aider l'usager à faire le point sur sa situation professionnelle mais aussi lui permettre de mieux appréhender l'évolution des emplois et des métiers sur son territoire ou son secteur. In fine, il leur appartient de l'assister dans le choix des actions les plus adaptées à mettre en œuvre (formation, VAE…) en veillant à la faisabilité du montage financier. « *C'est un tout nouveau métier pour nous* » indique Laurent Nahon directeur du Fongecif Ile de France. « *Il va falloir que nous maitrisions tous les dispositifs de formation afin d'être en mesure de combiner les financements car nous ne serons plus forcément le financeur direct des actions que les bénéficiaires du CEP auront à suivre* ». L'Union nationale des missions locales a prévu pour sa part d'organiser 10 rencontres interrégionales au cours du premier semestre 2015 pour professionnaliser leurs salariés qui ont à dispenser le CEP tant auprès des salariés que des demandeurs d'emploi.

Un pilotage régional et une coordination locale

Dans chaque bassin d'emploi, les structures conventionnées SPRO constitueront un « comité de coordination locale » afin de s'approprier collectivement l'offre de service et les bonnes pratiques de chacun et de veiller à ce qu'un service public d'orientation gratuit, lisible et harmonisé soit accessible à tous les usagers du territoire. Par ailleurs, le Conseil régional, pilote du SPRO, a d'ores et déjà conçu un programme d'appui à tous les acteurs de l'accueil, de l'information et de l'orientation tout au long de la vie dans le but de développer leurs compétences et d'homogénéiser leurs interventions. Composé de journées techniques, de séminaires… le programme propose différents modules : « l'accueil et l'analyse d'une première demande », « comprendre les enjeux du CEP », « information sur des métiers en lien avec les branches professionnelles »… Enfin un groupe de travail participatif aura la charge d'élaborer des outils de suivi (indicateurs) et d'évaluation de l'activité du SPRO. Ceux-ci seront validés avant leur mise en œuvre par le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP), nouvelle instance de concertation quadripartite (Etat, Région, partenaires sociaux). ■

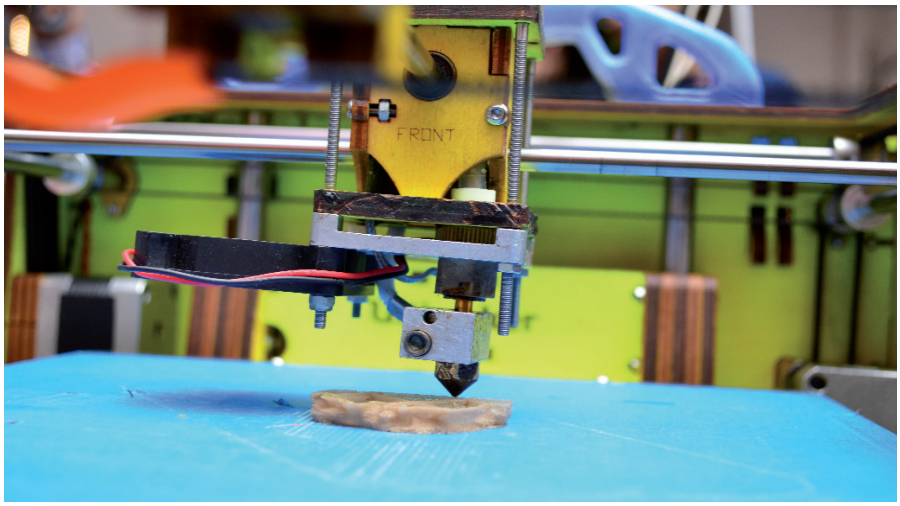
Compte personnel de formation (CPF) : mode d'emploi

Créé par la réforme sur la formation professionnelle, le CPF permet aux salariés et demandeurs d'emploi depuis le 5 janvier dernier de cumuler des heures de formation utilisables jusqu'à la retraite. Comment ça marche ? Découvrez les points clés du dispositif sur le site www.etoile.regioncentre.fr

SPRO
Service Public Régional de l'Orientation

Impression 3D : état des lieux et perspectives en région Centre-Val de Loire

La fabrication additive, communément appelée impression 3D, consiste à fabriquer, couche par couche, par ajout de matière, un objet physique à partir d'un objet numérique. Présenté comme une véritable révolution industrielle, ce procédé remet en cause les modes de fabrication traditionnels. Cependant, de nombreux industriels s'interrogent sur le caractère supposé incontournable de cette technologie et les leviers de croissance réels qu'elle apporte.
Face à ce constat, la DIRECCTE a réalisé et financé une étude, en partenariat avec CCI Centre et l'appui du FabLab d'Orléans afin de dresser un état des lieux de cette technologie, de ses applications potentielles et des forces et faiblesses régionales.



La fabrication additive constitue bien une véritable innovation de rupture susceptible de constituer un levier de compétitivité pour des secteurs où la personnalisation du produit prime ou lorsque les séries de production sont de taille limitée.

Trois atouts pour les entreprises régionales

Tout d'abord, des perspectives de marché existent en région Centre-Val de Loire. On y dénombre des donneurs d'ordre et sous-traitants appartenant à des filières et des métiers pour lesquels la fabrication additive peut apporter des avantages compétitifs : aéronautique/défense/spatial, automobile, médical, fondeurs, fabricants d'outillages et de moules. Deuxième atout, la présence à Bourges du CETIM-CERTEC, un centre de ressources technologiques particulièrement engagé dans cette technologie et ayant déjà collaboré avec des industriels sur ce sujet. Enfin, la région Centre compte non seulement plusieurs Fab Labs (FABLAB Orléanais, Funlab de Tours, FABLAB Robert Houdin de Blois), mais aussi un fabricant d'imprimantes 3D : TOBECA à Vendôme.

Une technologie suscitant encore des interrogations

L'opportunité pour une entreprise d'intégrer cette technologie n'est cependant ni immédiate ni évidente. Au-delà des marchés potentiels, l'enjeu pour les entreprises souhaitant y avoir recours sera d'être en mesure de réviser les méthodes de conception de leurs produits et d'intégrer les problématiques liées aux traitements de finitions.

Les industriels expriment un besoin d'information

Les industriels interrogés souhaitent disposer d'informations techniques et d'échanges de bonnes pratiques. Information notamment sur les procédés et leurs implications (conception, finitions, contrôles non destructifs). Information sur les besoins et attentes de leurs donneurs d'ordre qui n'ont pas encore une vision aboutie des bénéfices que peut leur apporter cette technologie.

Il existe aussi une demande d'offre de diagnostic et d'aide aux choix technologiques, ainsi que d'un accompagnement individuel des entreprises : connaissance des centres ressources, assistance à la montée en compétences, aux essais et à la caractérisation, mais aussi appui aux démarches d'intégration, voire aide financière.

Des réunions d'information de proximité

Une chose est en tout cas certaine : c'est maintenant que les industriels doivent évaluer si cette technologie peut ou non être source de compétitivité. Des réunions de proximité seront donc programmées dans chaque département afin de faire témoigner experts et chefs d'entreprises s'étant déjà engagé dans la fabrication additive. D'ores et déjà, le 5 février dernier à Bourges, la société Zodiac INLHC a présenté des exemples de conception de pièces aéronautiques et le Cétim a fait le tour d'horizon des procédés en cours : équipements et matériaux existants, domaines d'application…■

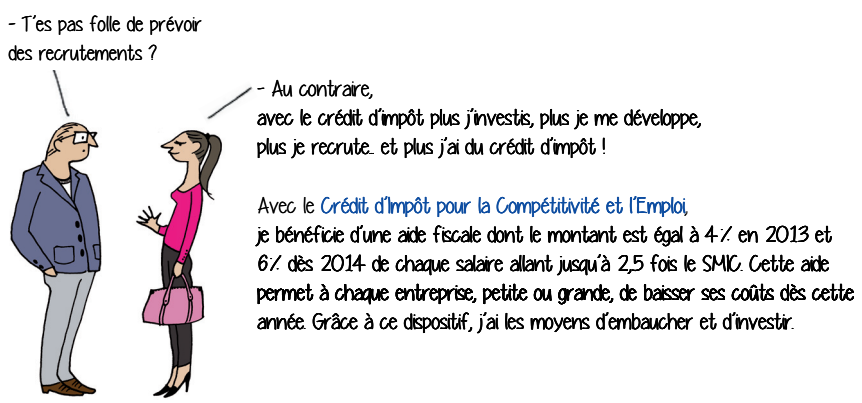
Retrouvez en ligne l'étude intégrale et la synthèse sur les sites de la DIRECCTE Centre-Val de Loire et de CCI Centre :

http://www.centre.direccte.gouv.fr/L-impression-3D-etat-des-lieux-et

http://centre.cci.fr/l-impression-3D-en-region

Premier bilan du CICE en région Centre

Début décembre 2014, plus de 17 000 entreprises de la région avaient bénéficié du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) pour un montant total de 149 millions d'euros. Calculé pour 2014 sur la base de 4% de la masse salariale versée en 2013 (jusqu'à 2,5 SMIC), le CICE passera en 2015 à 6% des rémunérations brutes versées en 2014.


- T'es pas folle de prévoir des recrutements ?
- Au contraire, avec le crédit d'impôt plus j'investis, plus je me développe, plus je recrute… et plus j'ai du crédit d'impôt !
Avec le Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi, je bénéficie d'une aide fiscale dont le montant est égal à 4 % en 2013 et 6 % dès 2014 de chaque salaire allant jusqu'à 2,5 fois le SMIC. Cette aide permet à chaque entreprise, petite ou grande, de baisser ses coûts dès cette année. Grâce à ce dispositif, j'ai les moyens d'embaucher et d'investir.

Toutes les entreprises soumises au régime réel d'imposition[1] (impôt sur le revenu ou impôts sur les sociétés) ont bénéficié du CICE. Certaines avaient même décidé dès 2013 de solliciter auprès de la BPI un préfinancement de leur CICE et d'obtenir ainsi un crédit de trésorerie immédiat.

Au 5 décembre 2014, 17 354 entreprises ayant leur siège en région Centre avaient perçu au total 148,9 millions d'euros au titre du CICE.

Départements	Nbre total d'entreprises bénéficiaires	Montant (en M€)
Cher	1 922	15,3
Eure-et-Loir	2 837	27,7
Indre	1 483	11,7
Indre-et-Loire	4 221	33,1
Loir-et-Cher	2 265	20,8
Loiret	4 626	40,3
Centre	17 354	148,9

⅔ du CICE serait mobilisé pour l'emploi ou l'investissement

Selon une étude de l'INSEE[2] parue en septembre dernier, près des ⅔ des entreprises interrogées avaient indiqué qu'elles utiliseraient le CICE pour augmenter l'emploi et/ou l'investissement.

Plus précisément, ⅓ des entreprises industrielles jugeaient que le CICE aurait un effet positif sur l'emploi alors que ce taux s'établissait à 48% pour les entreprises de services.

Au final, les entreprises de l'industrie et des services affirment à l'Insee qu'elles utiliseraient environ la moitié de leur CICE pour augmenter leur résultat d'exploitation.

Un CICE restitué directement pour les PME et les jeunes entreprises innovantes

Si la créance de CICE est plus élevée que leur impôt sur les sociétés, certaines catégories d'entreprises (PME, jeunes entreprises innovantes) peuvent obtenir directement le versement de la différence (restitution du CICE sans avoir à attendre l'échéance du délai d'imputation de trois ans). En région Centre, 48 % du CICE est directement restitué de cette manière.

Les ETI et les grandes entreprises verront pour leur part la différence reportée sur les trois exercices suivants. Au niveau national, 45% de la créance totale est ainsi différée. ■

[1] *Cela exclut les micro-entreprises et les auto-entrepreneurs*

[2] *Comment les entreprises comptent utiliser le CICE - Insee Focus N° 10 - septembre 2014*

Pacte de responsabilité : ce qui change au 1er janvier 2015

1 - BAISSE DE L'IMPÔT SUR LES SOCIÉTÉS

Dès cette année, la C3S (Contribution sociale de solidarité des sociétés), un impôt basé sur le chiffre d'affaire, sera réduite de 1 milliard d'euros, puis à nouveau de 1 milliard en 2016 et de 4,2 milliards en 2017. En 2015, 200 000 des 300 000 entreprises concernées verront leur C3S supprimée car la baisse est ciblée prioritairement sur les plus petites entreprises.

2 - ZÉRO CHARGE POUR L'EMPLOYEUR D'UN SALARIÉ TOUCHANT LE SMIC

A partir du 1er janvier 2015, l'employeur d'un salarié payé au SMIC ne paiera plus aucune cotisation de sécurité sociale (URSAFF). Toutefois, il restera redevable des contributions versées au titre de la formation professionnelle, de la retraite complémentaire et de l'assurance chômage.

3 - BAISSE DES COTISATIONS FAMILIALES

Dès 2015, les cotisations famille versées par l'employeur seront abaissées de 5,25% à 3,45%, pour les salariés payés jusqu'à 1,6 SMIC. Cette baisse de 1,8 point sera effective jusqu'au seuil de 3,5 SMIC en 2016.

Les SCOP : de la démocratie dans l'entreprise

Les sociétés coopératives et participatives (SCOP) font parfois la une de l'actualité lorsque des salariés reprennent leur propre entreprise. Partage du pouvoir et des bénéfices, dirigeant élu par les salariés-associés : les SCOP offrent une alternative au salariat "classique".

lesSCOP
SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES
ET PARTICIPATIVES

« *Travailler différemment ? Pour nous, ça n'est pas envisageable !* » Claude Dindin est gérant de l'entreprise Hydroscop à Saint-Jean-de-la-Ruelle (45). Ce bureau d'études et de maîtrise d'œuvre spécialisé dans le domaine de l'eau a un statut particulier : c'est une SCOP, une société coopérative participative.

La démocratie pour devise

La spécificité de ces entreprises se résume en un mot : démocratie. « *C'est le fondement même des SCOP depuis leur émergence* », indique Sébastien Nérault, responsable de l'antenne Centre de l'Union régionale des sociétés coopératives et participatives (URSCOP). « *Le partage du pouvoir et des bénéfices, le respect de certaines valeurs caractérisent ces sociétés* ». Les bénéfices réalisés par l'entreprise sont répartis entre les salariés (sous forme de complément de salaire, d'intéressement ou de participation à hauteur de 40% du bénéfice en moyenne), les salariés associés (sous forme de dividendes, à hauteur de 20% en moyenne) et les réserves de l'entreprise (40% des bénéfices en moyenne sont attribués à un fonds de développement afin d'assurer la pérennité de l'entreprise). Une SCOP peut être créée dans tous les secteurs d'activités, même dans certaines professions libérales réglementées. Du point de vue juridique, une SCOP peut être une SA, une SARL ou une SAS*. Comme n'importe quelle entreprise, elle est soumise au Code du Travail, au Code du Commerce et aux articles du Code civil fixant le cadre juridique des sociétés. Les salariés sont associés majoritaires et détiennent au moins 51 % du capital social et 65 % des droits de vote. Chacun dispose d'une voix lors des assemblées générales de l'entreprise selon le principe "une personne égale une voix", quel que soit le montant de l'apport en capital de chaque salarié.

Une entreprise comme les autres

Si tous les salariés d'une SCOP ne sont pas associés, ils ont vocation à le devenir : « *En arrivant chez nous, les employés ont une période de découverte de l'entreprise* », précise Claude Dindin. « *Lorsqu'ils signent leur CDI, ils ont deux ans maximum pour devenir associé d'Hydroscop, c'est obliga-*

SCOP d'amorçage : favoriser la reprise d'entreprise par les salariés

L'un des obstacles identifié à la reprise d'entreprises sous forme de SCOP est l'obligation pour les salariés de détenir d'emblée la majorité du capital social. Pour faciliter ces reprises et donner un nouvel outil à la disposition des salariés repreneurs, les articles 27 et 28 de la loi Economie sociale et solidaire (ESS) du 31 juillet 2014 créent la SCOP d'amorçage, dispositif qui permet aux salariés d'avoir le temps de renforcer d'année en année leur part au capital de leur SCOP.

Ainsi, le nouveau statut de la SCOP d'amorçage permet aux salariés d'être minoritaires au capital tout en détenant la majorité des voix à la constitution de la SCOP, et leur donne 7 ans pour devenir majoritaires. Les salariés pourront ainsi plus facilement boucler les tours de table pour reprendre leur entreprise sous forme de SCOP grâce à l'aide d'associés non coopérateurs.

En application de ce dispositif, les associés non coopérateurs doivent s'engager à céder ou à obtenir le remboursement d'un nombre de titres permettant aux associés coopérateurs d'atteindre le seuil de détention de 50 % du capital au bout de la durée de 7 ans. Le décret précise que cet engagement figure dans les statuts de la SCOP nouvellement créée.

Cet engagement conditionne l'obtention du statut fiscal dérogatoire de la SCOP, les statuts devant être communiqués à l'administration fiscale.

Avec le décret n° 2014-1758 du 31 décembre 2014, entre également en application l'article 28 de la loi qui permet pendant cette période de 7 ans d'utiliser les réserves de la SCOP pour acquérir ou rembourser les parts sociales proposées à la vente par un associé non salarié.

Une étude d'impact, effectuée lors du vote de la loi, sur une période de dix ans, permet d'estimer que le nombre de transmissions d'entreprises saines en SCOP de plus de 10 salariés pourrait atteindre 300 à 400 opérations, soit 6 % à 8 % des entreprises à reprendre dans le cadre de successions. En termes d'emplois, c'est près de 4 000 à 15 000 emplois qui seraient alors consolidés ou sauvés par les transmissions en SCOP sur cette période.

La reprise d'entreprises en SCOP est un atout pour l'économie française, car les sociétés coopératives sont particulièrement résistantes aux aléas économiques : 71 % des SCOP sont pérennes à trois ans, contre 66 % pour l'ensemble des entreprises traditionnelles.

Les SCOP : de la démocratie dans l'entreprise

toire pour rester dans l'équipe ». Comme toute entreprise, la SCOP a un dirigeant. « *Il faut toujours un capitaine à bord du navire !* » explique ainsi Sébastien Nérault de l'URSCOP Centre. « *Seules les décisions stratégiques sont prises en concertation avec tous les associés au cours des assemblées générales* ». Chez Hydroscop, qui compte sept salariés-associés, Claude Dindin a été élu dirigeant en 1992. Tous les quatre ans, des élections sont organisées. « *On a le sentiment de pouvoir choisir ensemble le chemin que l'on veut emprunter, d'égal à égal, mais toujours avec quelqu'un en capacité de trancher si besoin* » témoigne le patron. Le mode de fonctionnement des SCOP surprend parfois : « *Certaines personnes ont une vision idéalisée de ce statut, mais nous sommes une entreprise comme les autres, avec des contraintes identiques* », tempère Claude Dindin. « *Nous devons également faire des bénéfices pour exister, innover pour rester concurrentiels* ».

En France, on recense près de 2 300 sociétés coopératives participatives, dont une soixantaine en région Centre-Val de Loire. ■

Lire la suite sur le site www.etoile.region-centre.fr. Article rédigé par l'agence KOGITO

QUELQUES LIENS POUR ALLER PLUS LOIN

URSCOP Ile-de-France – Centre Orléanais – Haute-Normandie – DOM-TOM : http://www.les-scop-idf.coop/

Présentation du statut de SCOP sur le site de l'APCE : http://www.apce.com/pid596/scop.html?C=173&espace=1

Le site dédié à la transmission en SCOP http://www.economie.gouv.fr/ess-economie-sociale-solidaire/loi-economie-sociale-et-solidaire

Créer un groupe de SCOP

La loi de 1978 interdisait à une SCOP de détenir la majorité des droits de vote d'une autre SCOP. De fait, il est difficile pour une SCOP d'être compétitive sur des marchés très concurrentiels en gardant son modèle. Les SCOP qui voulaient « grandir » avaient donc recours à des filiales non SCOP.

La loi autorise désormais la création de groupe de SCOP. Pour se développer, et atteindre une taille compétitive, une SCOP pourra ainsi créer des filiales sous la forme de SCOP.

* *Sigles utilisés : SA : société anonyme ; SARL : société à responsabilité limitée ; SAS : société par actions simplifiée*

Lancement d'un nouvel appel à projets « Financement de l'Economie sociale et solidaire »

Emmanuel MACRON, ministre de l'Economie, de l'Industrie et du Numérique, Carole DELGA, secrétaire d'Etat chargée du Commerce, de l'Artisanat, de la Consommation et de l'Economie sociale et solidaire, Louis SCHWEITZER, Commissaire général à l'Investissement, et Pierre-René LEMAS, directeur général du groupe Caisse des Dépôts, ont lancé le 28 janvier dernier un nouvel appel à projets thématique dans le cadre de l'action « Financement de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS) » du Programme d'Investissements d'Avenir. Tourisme social, transition énergétique et écologique, revitalisation des territoires ruraux et économie du partage sont les domaines ciblés.

Dotée de 100 millions d'euros, l'action « Financement de l'Économie Sociale et Solidaire » (ESS) du Programme d'Investissements d'Avenir (PIA) permet de renforcer les fonds propres et quasi-fonds propres des entreprises de l'économie sociale et solidaire, dans une logique de cofinancement public-privé.

Cette action, gérée par la Caisse des Dépôts pour le compte de l'Etat, vise la création et la consolidation d'emplois ainsi que la création et le développement de modèles alternatifs ou innovants de création d'activités et d'entreprises dans ce secteur. Elle vise également la structuration des acteurs financiers expérimentés du secteur en privilégiant leur intervention dans le montage et l'apport de projets.

A fin décembre 2014, l'action « Financement de l'ESS » a engagé près de 72 millions d'euros.

Comment déposer un projet ?

Les porteurs de projet sont invités à déposer leur dossier sur le site des consultations « Investissements d'Avenir » de la Caisse des Dépôts :

http://cdcinvestissementsdavenir.ac...

L'appel à projets sera ouvert jusqu'au 15 juin 2015.

POUR EN SAVOIR PLUS

Le financement de l'ESS sur le site de la CDC

Présentation du programme « investissements d'avenir » sur le site du gouvernement

Le commerce en région Centre-Val de Loire

4 000 petites et moyennes entreprises exportatrices en région Centre-Val de Loire

Insee Analyses
Centre-Val de Loire
N° 9
Janvier 2015
4 000 petites et moyennes entreprises exportatrices en région Centre-Val de Loire

En collaboration avec les services « Études/statistiques » et « International » de la DIRECCTE, l'Insee a présenté, mardi 27 janvier, une étude sur ce qui caractérise les 4000 PME du Centre-Val de Loire présentes à l'international. L'analyse porte à la fois sur une comparaison nationale entre PME exportatrices et sur ce qui les distingue, en région Centre-Val de Loire, des PME sans activité à l'export.

L'exportation est un atout pour les petites et moyennes entreprises de la région. Les PME présentes sur les marchés internationaux sont plus solides économiquement que celles qui en sont absentes. Les PME du Centre-Val de Loire ont une propension à exporter proche de celle des autres régions non frontalières de province.

L'ouverture aux marchés extérieurs augmentant avec la taille de l'entreprise, les PME exportatrices sont plus souvent de grande dimension. Si le commerce est la première activité à l'export, le poids de l'industrie dans l'économie du Centre-Val de Loire et une proportion élevée d'entreprises exportatrices dans ce secteur conduisent à une forte présence de l'industrie à l'international. Plus de la moitié des exportations sont réalisées par des PME indépendantes. C'est en Eure-et-Loir que les PME sont le plus tournées vers l'étranger. ■

Contact Service international de la DIRECCTE :

Pierre BOEDOZ
pierre.boedoz@direccte.gouv.fr

Le e-commerce en région Centre-Val de Loire

La fédération du e-commerce et de la vente à distance (Fevad) a présenté un bilan très positif du e-commerce en 2014. Les ventes sur Internet progressent de 11% sur le territoire français, et la région Centre-Val de Loire n'échappe pas à cette tendance.

Même si les grandes surfaces restent le lieu privilégié par les ménages de la région pour consommer (74% des dépenses tous produits confondus soit 5 points de plus que la moyenne nationale), une progression de 4% des achats par la vente à distance a été constatée entre 2009 et 2014. En effet, les consommateurs utilisent Internet pour effectuer leurs achats en ligne qui représentent 85% des ventes à distance, délaissant la vente traditionnelle par catalogue. Bien que l'informatique, TV-Hifi et les produits culturels restent les plus consommés sur Internet, les achats de chaussures et accessoires de mode sont en forte hausse. Ce qui traduit un attrait de plus en plus important des consommateurs pour ce nouvel outil et une diversification des propositions commerciales via Internet.

Depuis 5 ans, une nouvelle forme d'achat virtuel a vu le jour : le Drive. Le principe est plutôt simple pour le consommateur : il commande via Internet ses courses puis il vient les chercher en voiture où un employé les charge directement dans son coffre. En 2009, ce service était en balbutiement en région Centre-Val de Loire. Depuis, on dénombre 156 Drive et points de retrait, totalisant un chiffre d'affaire annuel de 100 millions d'euros, soit un peu plus de 1% de part de marché des achats alimentaires. Cela équivaut aux achats dans les grandes surfaces spécialisées (bio, surgelé…).

Selon les prévisions de la Fevad pour le marché national, la vente à distance devrait franchir les 60 milliards d'euros en 2015. L'ascension des Drive devrait elle aussi se voir confortéeavec des prévisions d'une part de marché supérieure à 4% d'ici les prochaines années.

Sources : CCI Centre - Portrait du commerce en région Centre 2014

POUR EN SAVOIR PLUS

http://ccicentre.groupe-sigma.com/commerce

Egalité professionnelle Femmes/Hommes : bilan de 2 ans d'expérimentation en région Centre

Sous l'impulsion du Ministère en charge des droits des femmes, l'Etat, la Région Centre et les partenaires sociaux ont lancé en 2012 l'expérimentation Egal'O Centre qui poursuivait deux objectifs : faciliter le retour à l'emploi après un congé parental et rendre effective les obligations incombant aux PME en matière d'égalité professionnelle. Le 20 janvier dernier, une centaine d'acteurs locaux impliqués dans cette expérimentation se sont réunis à Orléans pour dresser un bilan d'Egal'O Centre.

Pilotées conjointement par la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité, la Région Centre et la DIRECCTE Centre, toutes les actions conduites dans le cadre d'Egal'O Centre se sont déroulées sur 4 territoires de la région : les zones d'emploi de Bourges, Châteauroux-Le Blanc, Montargis et Tours.

Améliorer les pratiques des entreprises

L'ARACT Centre a été mandatée pour informer salariés et employeurs sur les nouvelles obligations incombant aux entreprises de plus de 50 salariés en matière d'égalité professionnelle. Celles-ci doivent en effet, depuis la loi Vautrin de 2006, conclure un accord collectif ou élaborer un plan d'action visant à améliorer l'égalité au travail entre salariés des deux sexes. Des ateliers réunissant employeurs, DRH mais aussi représentants syndicaux de salariés ont donc été organisés pour valoriser les bonnes pratiques mais aussi outiller les participants dans leur négociation future à partir de sujets concrets : conditions de travail, accès à la formation, articulation vie au travail/vie privée… Un kit d'auto-diagnostic a été conçu pour les entreprises ainsi qu'un livret d'information intitulé « J'ai fait mon analyse chiffrée, et après ? ».

L'ARACT a aussi analysé 77 accords et 109 plans d'action déposés auprès de la DIRECCTE entre 2011 et 2013. Il ressort que les 3 domaines d'action les plus ciblés par les entreprises concernent le recrutement (72%), la formation professionnelle (66%) et l'articulation des temps de vie (58%). Une troupe de théâtre a par ailleurs été sollicitée pour produire 4 saynètes illustrant des stéréotypes concernant l'égalité professionnelle en entreprise dans le but de faire réagir le public et de susciter le débat.

Congé parental : faciliter le retour à l'emploi

Comment faire pour que cette période de pause, dédiée à la relation parents-enfant, ne constitue pas un risque de décrochage durable à l'emploi pour les 20 000 familles qui en sont bénéficiaires en région Centre? Pour mieux cerner les difficultés rencontrées par les parents en congé parental lors du retour à l'emploi, mais aussi pour mieux repérer les bonnes pratiques des entreprises ayant facilité le retour de leurs salariés, plus de 1000 familles et 200 entreprises ont été interrogées. Il en résulte qu'⅓ des familles se trouve dans une situation de grande précarité lors du congé parental (CP) : famille monoparentale, couple dont les 2 conjoints sont sans emploi, bénéficiaires du RSA…

Pour informer tous les bénéficiaires de CP de leurs droits et de leurs possibilités d'accompagnement pour leur repositionnement professionnel, la CAF les a invités (via mailings, SMS, courriers) à des réunions organisées par les différents partenaires locaux d'Egal'O Centre : CIDFF, espaces libres savoirs, Pôle emploi, missions locales… Le CIDFF 18 a même proposé à 35 personnes un suivi individuel via 2 entretiens permettant de travailler leur projet professionnel. Pour faire encore mieux demain, a été envisagée le 20 janvier dernier la signature prochaine d'une convention Objectifs moyens avec les partenaires de « droit commun » (Etat, Région, Pôle emploi, CAF, partenaires sociaux…) afin de mieux repérer, sensibiliser et accompagner à l'avenir les bénéficiaires du congé parental ■

Signature du contrat de destination Val de Loire

Le 16 décembre dernier, Laurent Fabius, ministre des Affaires étrangères et du développement international a signé les conventions de partenariat avec les 11 lauréats du premier appel à projets relatif aux contrats de destination. Ce dispositif a pour ambition de structurer une vingtaine de destinations afin de mieux les promouvoir à l'international en fédérant l'ensemble des acteurs de la filière.
A cette occasion, la destination Val de Loire portée par les régions Centre-Val de Loire et Pays de la Loire a été reconnue comme une des destinations majeures françaises, à l'instar de Paris, la Côte d'Azur ou le Mont St Michel. L'Etat accompagne ce projet par un financement de 70 000 € qui viennent s'ajouter aux 100 000 € déjà attribués au développement de cette destination. La DIRECCTE Centre-Val de Loire représente l'Etat au comité de pilotage de ce projet. ■

De nouvelles stratégies de développement pour les PME-PMI

Durant 18 mois, 12 PME de la région Centre-Val de Loire ont été accompagnées pour faire le point sur leur positionnement concurrentiel et leur organisation interne afin de définir de nouvelles pistes de développement. Initiée par la Fédération des Industries Mécaniques et portée par le Cétim*, cette action collective intitulée ACAMAS bénéficie du soutien de l'Union Européenne, de la DIRECCTE et du Conseil régional du Centre. Le forum de clôture de ce programme ACAMAS s'est tenu à Orléans le 13 février dernier. Les 12 dirigeants impliqués dans cette action ont témoigné de leurs expériences et des « bonnes pratiques » qu'ils ont mises en œuvre afin de relever les défis de leur entreprise et d'assurer leur avenir. Les nouvelles orientations stratégiques de développement qu'ils ont élaborées impactent toutes les dimensions de leur entreprise : conquête à l'international, nouvelles innovations industrielles, nouveaux marchés, management et organisation interne. ■

* *Centre Technique des Industries Mécaniques*

Un nouveau programme Acamas, ouvert à 10 PME de la région Centre-Val de Loire, débutera le 13 mars 2015.
Les chefs d'entreprises intéressés peuvent encore s'inscrire.

Un contrat de compétitivité 2014-2018 pour Elastopôle

Le 10 février dernier, le pôle de compétitivité Elastopôle (filière caoutchouc et polymère) a signé avec l'Etat et les collectivités locales son contrat de performance qui définit sa stratégie de développement pour la période 2014-2018. Créé en 2008 à Orléans, Elastopôle regroupe les leaders du secteur (Michelin, Hutchinson, Valeo…), de nombreuses PME ainsi que des universités et centres de recherche publics et privés à forte notoriété. Il accompagne les entreprises du secteur en les soutenant dans leurs projets d'innovation, indispensables pour répondre à une concurrence internationale exacerbée. Les principales priorités que s'est fixé Elastopôle à l'horizon 2018 concernent l'identification de nouvelles sources d'approvisionnement en matières premières, la diversification des entreprises sur des marchés en croissance (aéronautique, médical, spatial…), la contribution au développement durable (écoconception et recyclage) et bien sûr le soutien à de nouvelles applications innovantes comme les pneus éco-responsables ou les muscles artificiels. La filière emploie en France 52 000 salariés dont les ⅔ se situent dans les 4 régions co-finançant le pôle de compétitivité : Centre-Val de Loire, Auvergne, Ile de France et Pays de Loire. ■

Evènements à venir

27, 28 et 29 mars
Journées européennes des métiers d'Art

De l'atelier, territoire de l'intime où la création et l'innovation foisonnent, aux musées, territoires du patrimoine immatériel et matériel, en passant par les communes, départements, pays et régions, cœurs de traditions historiques et d'identités culturelles fortes, la 9ème édition des JEMA proposera de la richesse des métiers d'art autour du thème « Territoires de l'innovation ». Le réseau des chambres de métiers et de l'artisanat de la région Centre-Val de Loire se mobilise pour valoriser la richesse et la diversité des métiers d'art et organiser ces trois journées. Au programme : ouvertures d'ateliers, collaborations avec des musées, portes ouvertes de centres de formation, expositions, workshops, ateliers d'initiation, circuits thématiques, etc.■

Découvrez tous les évènements programmés en région Centre

31 mars 2015
Lancement du Plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés (PRITH)

Suite à la réalisation fin 2014 d'un diagnostic régional de la situation des travailleurs handicapés partagé avec l'ensemble des acteurs locaux, les grands axes du PRITH ont été fixés pour la période 2015-2017. Objectif : mobiliser et articuler au mieux tous les dispositifs de droit commun pour améliorer l'emploi et la formation des personnes handicapées. Les orientations et le plan d'action du PRITH seront officiellement présentés le 31 mars à Orléans (CRDP), à tous les acteurs locaux concernés : Etat (DIRECCTE et ARS), Région, Agefiph, CARSAT, MSA, FIPHP, Pôle emploi, missions locales, Cap Emploi, Sameth, MDPH, partenaires sociaux… Tous les participants seront invités à contribuer l'après-midi à des ateliers thématiques destinés à enrichir la déclinaison départementale du PRITH.■

9 avril 2015
Réunion collaborative « Compétences : mode d'emploi »

Difficultés de recrutement, turn over, arrivée de nouvelles générations sur le marché du travail, maintien en emploi des seniors, ... aujourd'hui la prise en compte des relations humaines dans l'entreprise est un enjeu essentiel et constitue un réel levier de compétitivité.

Représentants d'organisations professionnelles ou de syndicats de salariés, professionnels de l'emploi et de la formation (OPCA, chambres consulaires, maisons de l'emploi, Pôle emploi, missions locales…) seront invités à participer à une demi-journée pour échanger et construire des propositions innovantes en matière de développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi le jeudi 9 avril de 14H00 à 17H00, salle Montission à Saint Jean le Blanc (45).

Les débats de ce forum s'appuieront sur les réflexions conduites l'an passé autour de la notion de compétences par une trentaine de chefs d'entreprise, salariés et professionnels de GRH.■

Vous pouvez consulter nos publications sur le site www.centre.direccte.gouv.fr

Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) Centre-Val de Loire
12, place de l'Etape - CS 85809 - 45058 ORLEANS CEDEX 1

***Directeur de publication** : Patrice GRELICHE, Directeur régional*

***Coordination rédactionnelle :** Pierre DUSSIN*

***Mise en page :** Sylvie GAILLOT*

***Crédit photos :** Fotolia - DIRECCTE Centre-Val de Loire*